

# **Etiske retningslinjer for Vestby kommune**

Vedtatt av kommunestyret 9. desember 2016

## 1. INNLEDNING

Etiske retningslinjer kan sies å danne en norm for hva som er god og ansvarlig opptreden. Målet med de etiske retningslinjene er at de skal bygge opp under en positiv og god organisasjonskultur, hvor alle ansatte og folkevalgte i Vestby kommune er etisk bevisst og reflektert i sitt daglige arbeid. De etiske retningslinjene skal også underbygge kommunens visjon som er:

*Vestby skal være en kommune med gode bo- og oppvekstmiljøer i nært samspill med natur og naturopplevelser. Kommunen skal legge til rette for variert næringsliv basert på bærekraftige prinsipper.*

Kommunens ansatte og folkevalgte forvalter og prioriterer bruken av offentlige midler og samfunnets ressurser ved de beslutninger kommunen treffer. Ansatte og folkevalgte har avgjørelsesmyndighet i mange viktige saker som gjelder kommunens innbyggere og det enkelte menneske. En etisk forsvarlig opptreden er derfor en nødvendig forutsetning for omverdenens tillit til Vestby kommune.

Særlig viktig er det at ansatte og folkevalgte ved utøvelse av skjønn vurderer alle relevante hensyn, gir en likeverdig behandling og unngår at utenforliggende og usaklige hensyn påvirker beslutningsprosessen.

Folkevalgte og ansatte skal i sitt virke utvise normal høflighet og folkeskikk. Dette gjelder både i skrift og tale og uavhengig om det er i forhold til kommunens innbyggere, ansatte eller folkevalgte.

De etiske retningslinjene bygger på kommunens grunnleggende verdier som skal prege den virksomheten vi driver:

- Lojalitet
- Integritet
- Tillit
- Stolthet
- Åpenhet
- Ærlighet

Alle ansatte og folkevalgte har et eget ansvar for å etterleve Vestby kommunes grunnleggende verdier, som ligger til grunn for og gjenspeiles i kommunens etiske retningslinjer. Samfunnets etiske normer påvirker utformingen av lover og annet regelverk, og flere områder som nevnes nedenfor er regulert i lovverket. For ansatte kan brudd på det etiske reglementet få konsekvenser for arbeidsforholdet.

## 2. HENSYNET TIL INNBYGGERNE

Ansatte og folkevalgte i Vestby kommune skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen.

Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det høye krav til den enkeltes etiske holdninger.

### **3. HENSYNET TIL KOMMUNENS OMDØMME**

Den enkelte ansatte og de folkevalgte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunens omdømme.

Ansatte og folkevalgte skal opptre med respekt overfor hverandre og respektere hverandres roller og myndighet, slik at kommunens omdømme ikke svekkes.

#### **3.1 Lojalitet**

Ansatte og folkevalgte plikter lojalt og overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også at de ansatte skal forholde seg lojalt til vedtak som er truffet, og etterkomme pålegg fra overordnede.

#### **3.2 Integritet**

Ansatte i Vestby kommune skal i sin tjenesteutførelse ha integritet i sitt forhold til fag og brukere. Prinsippet om ansattes faglig uavhengighet betyr at de ansatte skal legge sine faglige kunnskaper og sitt faglige skjønn til grunn gjennom hele tjenesteutøvelsen.

#### **3.3 Åpenhet**

Offentlighet og en åpen diskusjon er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Det skal derfor være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet og få innsikt i hvordan kommunen skjøtter sine oppgaver.

Vestby kommune skal være en åpen organisasjon. I en åpen organisasjon er offentlighet og ytringsfrihet viktige prinsipper for å sikre innsyn og kontroll med kommunens virksomhet.

Ansatte skal bidra til at kommunen i enhver sak vurderer offentlighet ut over det som følger av lover og regler.

Alle ansatte har et selvstendig ansvar for å ta opp forhold de får kjennskap til på arbeidsplassen som ikke er i samsvar med lover, regler og etiske retningslinjer.

Vestby kommune skal ha en åpen kultur hvor arbeidstaker kan ta opp saker med sin leder eller andre i organisasjonen.

#### **3.4 Varsling**

Kommunen skal ha et arbeidsmiljø hvor det oppfordres til og er legitimt at ansatte tar opp kritikkverdige forhold. Alle ledere har et særlig ansvar for å beskytte arbeidstakere som avdekker og rapporterer slike forhold. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 og 3-6. Vestby kommune har også etablert en egen varslerordning.

#### **3.5 Ytringsfrihet**

Ansatte, så vel som andre, har rett til å ytre seg kritisk om kommunens virksomhet.

Arbeidsgiver bestemmer, i kraft av styringsretten, hvem som skal uttale seg på kommunens vegne i en sak.

Ansatte som uttaler seg om kommunens virksomhet på egne vegne skal alltid understreke at uttalelsene står for deres egen regning. All informasjon som ansatte i slike sammenhenger gir om kommunens tjenester og lignende skal være korrekt og pålitelig.

#### **3.6 Taushetsplikt**

Ansatte og folkevalgte i kommunen har taushetsplikt i henhold til reglene i forvaltningsloven § 13. I tillegg har enkelte yrkesmessig taushetsplikt i henhold til særlov.

### **3.7 Habilitet/upartiskhet**

Ansatte og folkevalgte skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.

Ansatte og folkevalgte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser.

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en ansatt har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i behandlingen av, det vil si at det kan stilles spørsmål om habilitet, skal dette tas opp med overordnede.

Det skal utvises særlig forsiktighet ved innkjøp, slik at mistanke om korrupsjon unngås.

Hvis spesiallovgivningen tillegger vedtakskompetansen til en bestemt stilling, og personen som innehar denne stillingen er inhabil, oppnevner rådmannen en kompetent stedfortreder for han/henne.

I de tilfeller hvor rådmannen selv er inhabil fattes alle beslutninger og vedtak i saken av det nærmeste kompetente politiske organet. Ordføreren må i slike tilfeller vurdere om sakens art tilsier at saksforberedelse bør foretas av en annen kommune. Det vises for øvrig til delegeringsreglementet.

Interessekonflikter som kan føre til inhabilitet kan for eksempel være knyttet til:

- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt overfor kommunens virksomhet.
- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
- Ekstraverv/bierverv, styreverv eller annet lønnet arbeid som er uforenelige med kommunens interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til kommunen.
- Engasjement i interesseorganisasjon eller annen virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen.
- Familiære eller andre nære forbindelser.

Ansatte i Vestby kommune, som også er politisk valgte, skal utøve spesiell varsomhet med politikkutøvelse innenfor samme fagområde som en ivaretar som ansatt.

### **3.8 Styrevervregister**

Vestby kommune er tilknyttet styrevervregisteret som er et verktøy fra Kommunenes Sentralforbund. Her kan allmennheten søke på ansatte og folkevalgte og se deres ulike roller som folkevalgt, ansatt, styreleder, styremedlem og eventuelt andre næringsinteresser.

### **3.9 Mottak av gaver og andre fordeler**

Ansatte skal unngå personlige fordeler som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Dette gjelder uansett ikke gaver av ubetydelig verdi som for eksempel reklamemateriell, blomster, konfekt og lignende. For helsepersonell

er adgangen til å motta gaver, provisjoner, tjenester og andre ytelser også regulert i egen forskrift.

Ved tilbud om gaver eller lignende som har et omfang som går ut over det som er nevnt ovenfor, skal nærmeste overordnede kontaktes. Finner man i samråd med overordnede ikke å kunne beholde gaven, skal denne returneres med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi grunnlag for å tro det.

Reise- og oppholdsutgifter som påløper i forbindelse med deltakelse i faglige arrangementer og lignende, skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje etter særskilt vurdering av overordnede.

Ansatte må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfeller hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres tjenestehandlinger

Kommunens brevhode og logo skal aldri brukes i privat korrespondanse.

Bruk av kommunens maskiner, biler eller annet utstyr skal skje i samsvar med kommunens reglement.

### **3.10 Diskriminering og mobbing**

Vestby kommune tar avstand fra enhver form for diskriminering og mobbing og skal ha en bevisst holdning til dette. Det forventes at alle ansatte og folkevalgte bidrar til å virkeliggjøre denne holdningen. Det er forbudt å kjøpe seksuelle tjenester for ansatte og folkevalgte som er på tjenestereiser eller oppdrag for kommunen. Arbeidet mot diskriminering bygger på arbeidsmiljølovens regler om dette.

### **3.11 Nettvett**

Vestby kommunes ansatte må huske på hvor de arbeider og være bevisste på hvordan de opptrer i sosiale medier. Folkevalgte må også være bevisst på at det er viktig for deres omdømme hvordan de fremstår i sosiale medier.

## **4. OPPFØLGING**

Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd, og legge til rette for dette. Disse etiske retningslinjene skal gjennomgås en gang hvert år på personalmøter i den enkelte sektor og som et ledd i prøvetidsoppfølgingen av nye medarbeidere. Alle ledere har ansvar for å bringe brudd på retningslinjene videre i linjeledelsen og bidra til at det ikke utvikler seg en uheldig kultur.

### **4.1 Kontaktpersoner**

Nærmeste leder er kontaktperson for de ansatte i spørsmål som gjelder disse retningslinjene. Ordfører er kontaktperson for de folkevalgte.